

Deliberazione della Giunta Regionale 18 giugno 2021, n. 41-3429

Articolo 6, comma 2, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2020-2022.

A relazione dell'Assessore Gabusi:

Visto il D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare:

l'art. 6: "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" con riferimento all'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (di seguito PTFP) che ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

l'art. 6 ter: "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";

visto il Decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"; che individua le modalità con cui redigere il piano dei fabbisogni di personale;

evidenziato che il presente provvedimento, nel rispetto delle disposizioni normative richiamate, è finalizzato ad approvare:

- il consolidamento della precedente programmazione di cui alle DD.G.R. n. 27-873 del 23.12.2019 "PTFP 2019-2021", n. 1-1653 del 14.7.2020 (1° aggiornamento: procedure assunzionali per la dirigenza e le categorie) e n. 8-2262 del 13.11.2020 (2° aggiornamento: misure assunzionali aventi carattere di priorità ed urgenza) al fine di redigere la nuova programmazione PTFP 2020-2022 assumendone eventuali contenuti in corso e/o ancora da attuare;
- gli esiti dell'analisi organizzativa riferita alla ricognizione dei fabbisogni di personale delle direzioni regionali, comprensiva di un quadro generale sull'andamento delle cessazioni 2020-2022 e degli obiettivi organizzativi e di gestione delle risorse umane da perseguire nel triennio 2020/2022 per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione regionale e per compensare la riduzione di organico;
- la verifica del rispetto dei vincoli che insistono sui fabbisogni di personale, compresi quelli finanziari e di finanza pubblica;
- l'eventuale rideterminazione della dotazione organica del ruolo della Giunta regionale o la sua conferma;
- il programma delle misure assunzionali da adottare per realizzare il piano dei fabbisogni di personale, articolato per modalità di assunzione;

visto l'articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014, il quale dispone che a decorrere dal 2018 le assunzioni a tempo indeterminato (di qualifica dirigenziale e delle categorie) sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

visto l'articolo 14 bis del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 26/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", che prevede al comma 1 lettera b) che per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

visto l'art. 33 "Assunzione di personale nelle Regioni a Statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria", comma 1, del D.L. 34/2019 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito con modificazioni nella L. 58/2019 con il quale sono state dettate nuove norme sulle assunzioni di personale nelle Regioni a Statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria a decorrere dal 1.1.2020;

visto il Decreto 3.9.2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni" (Art. 33, comma 1, del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34);

- viste le Indicazioni operative concernenti l'assunzione di personale nelle Regioni a Statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria, di cui al D.M. 3.9.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanate dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome il 18.12.2019;

considerato che, alla luce delle simulazioni dell'impatto della normativa in materia pensionistica, ivi compresa la cd "Quota 100", sugli organici regionali e per contenerne gli effetti, occorre considerare:

- gli andamenti degli organici nel periodo 2016/2022;
- gli esiti della rilevazione del fabbisogno di personale delle Direzioni della Giunta regionale, conclusa per quanto attiene all'anno 2020 alla data del 31 ottobre 2020 e per gli anni 2021 e 2022 alla data del 12 aprile 2021;
- la valutazione sulle effettive esigenze organizzative, che comprendono anche i cambiamenti dimensionali e territoriali dell'organizzazione regionale, in chiave comparativa, al fine di un coordinato consolidamento delle politiche delle risorse umane a livello di Ente;
- le aree critiche e le necessarie macro famiglie professionali per il potenziamento degli organici in ordine di priorità;

atteso che occorre dare completa attuazione alle procedure già avviate sulla base della D.G.R. n. 27-873 del 23.12.2019 "PTFP 2019-2021" e s.m.i. e non ancora concluse e individuare le misure assunzionali idonee a garantire un equilibrio complessivo del fabbisogno di risorse umane attraverso il reintegro di parte degli organici persi nel periodo 2016/2021 attraverso la programmazione delle misure assunzionali e concorsuali da attivare;

dato atto che la valutazione della ricognizione dei fabbisogni ha costituito la base condivisa con cui completare l'istruttoria tecnica "Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2020/2022 – Piano occupazionale 2020/2022, che costituisce l'ALLEGATO A alla presente deliberazione, finalizzata ad individuare:

- la valutazione dell'impatto delle cessazioni al fine di determinare la capacità assunzionale dell'Ente nel rispetto dei limiti fissati dal bilancio di previsione per il triennio;
- i fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 di ogni Direzione;
- i fabbisogni di personale per l'anno 2021 a favore delle Province piemontesi e della Città metropolitana di Torino in ottemperanza alla L.R. 23/2015 di riordino delle funzioni amministrative;
- le misure assunzionali ammissibili nel triennio;
- il rispetto dei tetti di spesa previsti dai vincoli di finanza pubblica vigenti;
- le procedure di reclutamento da predisporre per acquisire risorse umane nel triennio 2020/2022 (cfr. Allegato A: punto 10. LE MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI) e, in particolare, l'Allegato A1.10;

richiamata la seguente normativa:

l'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (Disciplina delle mansioni);
l'art. 35 comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (Reclutamento del personale);
il D.lgs. n. 75/2017: Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche - art. 22 comma 15 ed art. 20 comma 2;

richiamata, inoltre, la normativa regionale in materia di accesso all'impiego regionale, precisamente:

la L.R. n. 23/2008 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale" e s.m.i.;

il provvedimento di organizzazione approvato con D.G.R. n. 75-13015 del 30.12.2009 e s.m.i. e con D.G.R. n. 35-7608 del 28.9.2018 ed in particolare gli articoli 1-30 del Capo I (Accesso all'impiego regionale) e gli articoli 41 e 47 del capo III (Mobilità interna ed esterna);

richiamato, specificamente, l'articolo 52 del D.lgs. n. 165/2001 che prevede che le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso;

vista la legge n. 113/1985 "Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti";

vista la L. n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

rilevato che a seguito della redazione del prospetto informativo relativo alla situazione dell'Ente rispetto agli obblighi di cui alla L. n. 68/1999 come risultante alla data del 31.12.2020, si è evidenziata una scopertura di n. 25 posti rispetto alla quota d'obbligo prevista per le categorie di cui agli articoli 1 e 18 della medesima legge, cui si ritiene di adempiere attraverso la previsione di selezioni pubbliche riservate;

visto il Decreto legge 1 aprile 2021, n. 44 in corso di conversione avente ad oggetto "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici";

precisato che, per soddisfare le esigenze professionali di cui al presente piano, si procederà secondo le modalità di reclutamento così come individuate nell'Allegato A al presente provvedimento con la precisazione che, relativamente alle procedure di mobilità interna così come disciplinate con D.G.R. n. 25-6420 del 26.1.2018, ne viene prevista l'attuazione secondo un coordinamento integrato e dinamico delle procedure di mobilità e di reclutamento, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;

precisato, altresì, che la mobilità interna è volta a coniugare l'accrescimento professionale dei dipendenti con una migliore allocazione del personale in chiave di efficientamento dell'organizzazione, a condizione che non si pregiudichi il buon funzionamento delle strutture organizzative coinvolte e considerata l'attuazione situazione organizzativa di diffusa carenza di personale, fintantoché le procedure assunzionali non daranno luogo ad un congruo numero di assunzioni -tale da mettere al riparo le direzioni regionali da criticità derivanti dalla mancata sostituzione di personale interno che intende allocarsi in una diversa struttura), occorre provvedere a sospendere le ricerche di professionalità previste dalla disciplina sopra richiamata; verrà invece

mantenuta la cd mobilità concordata a cui si farà ricorso allorquando le condizioni organizzative della direzione cedente lo consentano;

dato atto che, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022, Allegato A di cui al presente provvedimento, è stato redatto in coerenza con:

- il Decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- la D.G.R. n. 8-2445 del 4.12.2020 "Adozione piano triennale della performance 2020/2022 delle strutture della Giunta regionale";

verificato che:

il presente piano dei fabbisogni è redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica secondo quanto indicato nell'Allegato A) al presente provvedimento e nel rispetto dei vincoli del bilancio 2020/2022;

il valore di spesa potenziale della dotazione organica così come stimato in attuazione della presente programmazione triennale 2020/2022 risulta rispettato, secondo la metodologia e la rappresentazione triennale contenuta nell'Allegato B al presente provvedimento;

ritenuto pertanto, per quanto sopra esposto, di approvare il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022 per le strutture della Giunta Regionale area comparto e dirigenza - secondo i criteri e l'articolazione dettagliatamente esposta negli allegati tecnici come di seguito riepilogati che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

ALLEGATO A: "Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2020/2021 – Piano occupazionale 2020/2022" e ALLEGATO A1.10 "Misure concorsuali";

ALLEGATO B "Consistenza dotazione organica ruolo della Giunta regionale e posti vacanti";

precisato inoltre che con l'adozione del presente piano triennale 2020-2022 si considerano superate le previsioni contenute nella precedente D.G.R. n. 27-873 del 23.12.2019 e s.m.i per la parte attuativa ad oggi non realizzata che si intende assorbita nel presente provvedimento;

dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022 è stato redatto nel rispetto:

del principio della neutralità finanziaria della dotazione organica così come evidenziato nell'Allegato B al presente provvedimento;

delle limitazioni poste alle capacità assunzionali dell'ente per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022 sia per il comparto che per la dirigenza, così come evidenziato nell'Allegato A al presente provvedimento;

del principio del contenimento della spesa di personale nei limiti della media dei costi di personale del triennio 2011/2013 così come evidenziato nell'Allegato A al presente provvedimento;

del principio delle limitazioni delle spese per il personale con rapporto di lavoro flessibile come evidenziato nell'Allegato A del presente provvedimento;

delle limitazioni poste alle spese di personale dalla programmazione economica e finanziaria dell'ente per il triennio 2020/2022;

verificato che sono stati rispettati:

il principio del pareggio di bilancio negli anni 2017, 2018 e 2019 (articolo 1, comma 475, L. n. 232/2016) e trasmesse alla BDAP le relative certificazioni;

il rispetto del limite di cui all'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (cd. "valore soglia");

i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche ex articolo 13, L. n. 196/2009 (articolo 9, comma 1-quinques, D.L. n. 113/2016);

preso atto che il limite della spesa per il personale nel triennio 2011/2013 di cui all'articolo 1 comma 557 quater, così come introdotto dal D.L. n. 90/2014 è pari ad euro 120.514.898,00;

dato atto che non sono state avviate procedure di cui all'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non risultando situazioni di eccedenza o collocamento di personale in disponibilità;

precisato che in data 26 maggio 2021 è stato rispettato il vigente sistema di relazioni sindacali informando le organizzazioni sindacali e la R.S.U. in merito agli andamenti occupazionali e al contenuto del presente provvedimento;

preso atto che sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

la D.G.R. n. 1-3082 del 16.4.2021 "Approvazione piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2021-2023";

la D.G.R. n. 5-886 del 30.12.2019 "Approvazione piano triennale delle azioni positive 2020/2022" e s.m.i.;

dato atto che alla spesa relativa al personale a tempo indeterminato per il triennio 2020-2022 derivante dal presente provvedimento si fa fronte con gli stanziamenti relativi al pertinente macroaggregato del Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con L.R. 8/2021 secondo la seguente articolazione:

Annualità 2020 (rilevando la spesa impegnata sul Bilancio di previsione 2020-2022)

- stanziamenti di spesa del personale rilevanti ai fini del presente piano e finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio: euro 112.771.732,70
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2020: euro 107.766.755,81
- disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2020 euro 5.004.976,89
- costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2020 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni : euro 0,00
- disponibilità di bilancio per nuove assunzioni 2020: euro 5.004.976,89

Annualità 2021

- stanziamenti di spesa del personale rilevanti ai fini del presente piano e finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio: euro 112.871.732,70
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2021: euro 102.457.787,85
- disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2021 euro 10.413.944,85
- costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2021 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni : euro 2.542.586,14
- disponibilità di bilancio per nuove assunzioni 2021: euro 7.871.358,71

Annualità 2022

- stanziamenti di spesa del personale rilevanti ai fini del presente piano e finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio: euro 112.954.135,50
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2022: euro 100.408.236,57
- disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2022 euro 12.545.898,93
- costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2022 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni: euro 10.158.891,86
- disponibilità di bilancio per nuove assunzioni 2022: euro 2.387.007,07

le maggiori somme di cui alle annualità precedentemente indicate risultano interamente finanziate dalle corrispondenti economie di spesa derivanti dalle cessazioni del personale attualmente in servizio;

richiamato il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;

attestata la regolarità amministrativa del presente atto, ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016 di approvazione della "Disciplina dei controlli interni",

la Giunta regionale, a voti unanimi espressi nelle forme di legge,

delibera

1. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022 per le strutture della Giunta Regionale - area comparto e dirigenza - predisposto nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale e secondo l'articolazione dettagliatamente esposta negli allegati tecnici come di seguito riepilogati, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- ALLEGATO A "Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2020/2022 – Piano occupazionale 2020/2022" e ALLEGATO A1.10 "Misure concorsuali";
- ALLEGATO B "Consistenza dotazione organica ruolo della Giunta regionale e posti vacanti";

2. di dare atto che non sono state avviate procedure di cui all'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001, non risultando situazioni di eccedenza o collocamento di personale in disponibilità;

3. di dare atto che, a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate nel presente provvedimento negli esercizi 2021 e 2022 avverranno sulla base della programmazione annuale illustrata nell'Allegato A al presente provvedimento;

4. di attestare che la Regione Piemonte ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio 2019 e il limite di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

5. di autorizzare il Direttore regionale competente in materia di Risorse umane all'attuazione delle procedure assunzionali previste dal presente piano;

6. di precisare che a seguito dell'adozione del presente piano 2020-2022 si considerano superate le previsioni contenute nelle precedenti DD.G.R. D.G.R. n. 27-873 del 23.12.2019 (PTFP 2019-2021), n. 1-1653 del 14.7.2020 (1° aggiornamento: procedure assunzionali per la dirigenza e le categorie) e n. 8-2262 del 13.11.2020 (2° aggiornamento: misure assunzionali aventi carattere di priorità ed urgenza) per la parte attuativa ad oggi non realizzata che è assorbita nel presente provvedimento;

7. di dare atto che alla spesa relativa al personale a tempo indeterminato per il triennio 2020-2022 derivante dal presente provvedimento si fa fronte con gli stanziamenti relativi al pertinente macroaggregato del Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con L.R. 8/2021 secondo la seguente articolazione:

Annualità 2020 (rilevando la spesa impegnata sul Bilancio di previsione 2020-2022)

- stanziamenti di spesa del personale rilevanti ai fini del presente piano e finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio:	euro	112.771.732,70
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2020:	euro	107.766.755,81
- disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2020	euro	5.004.976,89
- costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2020 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni:	euro	0,00
- disponibilità di bilancio per nuove assunzioni 2020:	euro	5.004.976,89

Annualità 2021

- stanziamenti di spesa del personale rilevanti ai fini del presente piano e finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio:	euro	112.871.732,70
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2021:	euro	102.457.787,85
- disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2021	euro	10.413.944,85
- costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2021 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni:	euro	2.542.586,14
- disponibilità di bilancio per nuove assunzioni 2021:	euro	7.871.358,71

Annualità 2022

- stanziamenti di spesa del personale rilevanti ai fini del presente piano e finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio:	euro	112.954.135,50
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2022:	euro	100.408.236,57
- disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2022	euro	12.545.898,93
- costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2022 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni:	euro	10.158.891,86
- disponibilità di bilancio per nuove assunzioni 2022:	euro	2.387.007,07

le maggiori somme di cui alle annualità precedentemente indicate risultano interamente finanziate dalle corrispondenti economie di spesa derivanti dalle cessazioni del personale attualmente in servizio;

8. di trasmettere il presente provvedimento al dipartimento della Funzione pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'articolo 61 dello Statuto e dell'articolo 5 della L.R. n. 22/2010, nonché ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. n. 33/2013 sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione trasparente".

(omissis)

Allegato

PTFP 2020-2022

ALLEGATO A

RELAZIONE ISTRUTTORIA SULLA DETERMINAZIONE DEI FABBISOGNI ASSUNZIONALI E VERIFICA DEI VINCOLI ASSUNZIONALI PER IL TRIENNIO 2020/2022 PIANO OCCUPAZIONALE 2020/2022

SOMMARIO:

1. PREMESSA
2. QUADRO NORMATIVO
3. LIMITI FINANZIARI 2020/2022 ALLA SPESA DI PERSONALE
4. LA METODOLOGIA DI CALCOLO UTILIZZATA PER DETERMINARE I LIMITI ASSUNZIONALI
5. GLI SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI AL 31/12/2020
- 5.1. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DEL COMPARTO AL 31/12/2020
- 5.2. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DELLA DIRIGENZA AL 31/12/2020
6. IL QUADRO DELLE CESSAZIONI UTILI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI 2020/2022 – CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020/2022
- 6.1. CESSAZIONI 2019
- 6.2. CESSAZIONI 2020/2022
- 6.3. CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020/2022
7. RIEPILOGO LIMITI ASSUNZIONALI 2020/2022
- 7.1. LIMITI ASSUNZIONALI DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2020/2022
- 7.2. LIMITI ASSUNZIONALI DELLA DIRIGENZA PER IL TRIENNIO 2020/2022
8. INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI: COMPARTO
- 8.1. RIPARTO DEI FABBISOGNI COMPARTO PER DIREZIONI
9. FABBISOGNI DELLA DIRIGENZA
10. LE MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI: COMPARTO E DIRIGENZA
ALLEGATO A1.10 (PROCEDURE CONCORSUALI)
11. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI ASSUNZIONALI E FINANZIARI
- 11.1. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: COMPARTO
- 11.2. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: DIRIGENZA
- 11.3. RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA DEL BILANCIO 2020/2022
- 11.4. RISPETTO DEI LIMITI DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

1. PREMESSA

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017 e il successivo Decreto del ministro della pubblica amministrazione 8 maggio 2018, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale è comprensiva di tutti i posti in dotazione organica dell'ente.

La Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale comprende:

- tutte le posizioni per il comparto e la dirigenza, compresi i direttori;
- eventuali posizioni a tempo determinato su funzioni ordinarie e continuative dell'ente, anche se finanziate da terzi;
- le posizioni da acquisire a titolo di quote d'obbligo di legge (L. 113/1985 e L. 68/1999);
- le posizioni per il personale acquisito in comando su funzioni ordinarie e continuative e quindi su posti in dotazione organica.

Sono pertanto esclusi dal processo di programmazione:

- il personale con contratto di lavoro flessibile inquadrato per far fronte a eventi straordinari e/o ad attività di particolare rilevanza ed urgenza di breve durata;
- il personale in avvalimento dal S.S.R., secondo le disposizioni della DGR n. 39-6099 del 7.12.2017 "Approvazione Accordo-quadro per la collaborazione istituzionale tra la Regione Piemonte e le Aziende sanitarie regionali per finalità proprie del Servizio Sanitario Regionale ai sensi dell'art. 16 della l.r. n. 16 del 29/07/2016".
- il personale in posizione di comando a tempo parziale.

Tutti i fabbisogni rappresentati nel presente documento comprendono inoltre le misure presenti nel piano dei fabbisogni 2019/2021 non ancora completate o concluse con esito negativo alla data di adozione del presente provvedimento.

Nel documento si dà conto dell'analisi dei fabbisogni da parte di tutte le Direzioni condotta e completata nel mese di aprile 2020, unitamente all'analisi delle cessazioni del personale della Giunta regionale negli anni 2020-2022 (certe e presunte).

Al processo di analisi è seguito il processo di individuazione delle procedure utilizzabili per soddisfare i fabbisogni rilevati nei limiti di finanza pubblica e degli spazi finanziari del bilancio 2020/2022.

Il processo di analisi e l'individuazione degli strumenti assunzionali ha come obiettivi, sia per il comparto, che per la dirigenza:

- la quantificazione dei fabbisogni di ogni direzione regionale con l'obiettivo di consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche a fronte della riduzione dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause, parzialmente compensata dai procedimenti assunzionali nel periodo 2018-2020 (PTFP 2018/2020 e 2019/2021);
- l'individuazione di macro famiglie e specializzazioni professionali, all'interno delle categorie, tali da rispondere in termini di professioni/quantità prendendo atto delle trasformazioni dovute al riordino istituzionale, alla riorganizzazione e ai processi di trasformazione digitale in corso;
- l'ampliamento delle possibilità assunzionali per garantire l'accesso all'impiego regionale a nuove generazioni con l'obiettivo esplicito di ridurre l'età media dei dipendenti e di assicurare un adeguato ricambio generazionale;
- l'individuazione delle modalità con cui dare risposta ad alcuni obiettivi di politica delle risorse umane dell'ente quali lo sviluppo delle carriere dei dipendenti regionali;
- il soddisfacimento di eventuali esigenze di personale riferito al personale in distacco ai sensi della L.R. 23/2015 sul riordino delle funzioni amministrative delle province.

L'intero processo di analisi e scrittura del Piano Triennale del Fabbisogni di Personale è stato inoltre improntato avendo a riferimento:

- il principio del contenimento della spesa di personale nei limiti fissati dall'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i.;
- il rispetto del limite del cd "valore soglia" percentuale, previsto dal Decreto 3.9.2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni" (Art. 33, comma 1, del D.L. 34/2019);
- il rispetto del limite della capacità assunzionale;

- il rispetto dei limiti assunzionali per il personale a tempo determinato in dotazione organica della dirigenza (art. 24, comma 3 L.R. 23/2008 – 10% della DO dirigenza);
- il rispetto dei limiti di spesa del bilancio di previsione finanziario;
- il rispetto dei limiti di spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile, regolato dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

Il presente documento è dunque finalizzato ad individuare sotto il profilo tecnico e di legittimità:

- il **quadro normativo** in vigore sulla base del quale calcolare i limiti assunzionali dell'ente e i relativi spazi assunzionali;
- la **metodologia di calcolo** utilizzata per calcolare i diversi limiti assunzionali per il triennio 2020/2022;
- l'**andamento della capacità assunzionale** al 31/12/2020, sia per il comparto che per la dirigenza (v. punto 5);
- il **quadro delle cessazioni** programmate e stimate per il triennio 2020/2022(v. punto 6);
- i **limiti assunzionali** per il **comparto** nel triennio 2020/2022;
- i **limiti assunzionali** per la **dirigenza** nel triennio 2020/2022;
- gli spazi finanziari disponibili per acquisire risorse umane nel triennio 2020/2022 (v. punto 7);
- la **quantificazione dei fabbisogni** sia del comparto che della dirigenza (v. punti 8 e 9);
- le **possibilità assunzionali** per garantire l'accesso all'impiego regionale a nuove generazioni con l'obiettivo esplicito di ridurre l'età media dei dipendenti e di assicurare un adeguato ricambio generazionale (v. punto 10 e Allegato A1.10);
- il soddisfacimento delle esigenze di personale riferito al personale in distacco ai sensi della L.R. 23/2015 sul riordino delle funzioni amministrative delle province;
- l'**andamento del costo del personale con rapporto di lavoro flessibile** e il rispetto delle norme sul suo contenimento (v. punto 11.4).

2. QUADRO NORMATIVO

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale è il documento programmatico che guida la programmazione delle risorse umane e l'evoluzione dell'organizzazione nel triennio finanziario di riferimento.

Sul processo di analisi e programmazione insistono le seguenti norme:

- **Art. 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale” del D.lgs. 165/2001** “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- **DECRETO 8 maggio 2018 “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”** che individua le modalità con cui redigere il piano dei fabbisogni di personale;
- **Art. 3 “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione.” della L. 56/2019** “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”.

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale è sottoposta al rispetto dei seguenti vincoli:

- l'intera spesa di personale è sottoposta ad una verifica della compatibilità economica e finanziaria con il bilancio dell'ente;
- l'intera spesa di personale è sottoposta ad un contenimento in rapporto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013;
- la spesa per nuove assunzioni, escluse le quote d'obbligo, è sottoposta a limitazioni del turnover (cosiddetto limite alla capacità assunzionale) fino al 31.12.2019;
- il rispetto del limite del cd “valore soglia” dal 1.1.2020;
- la spesa per personale contrattualizzato con forme flessibili di impiego è sottoposto ad un regime di contenimento dettato dal D.L. 78/2010.

Il quadro normativo dei vincoli in materia di personale è regolato dalle seguenti norme:

- **Art. 6 “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” del D.lgs. 165/2001** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”,
- **Art. 33 “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, comma 1, del D.L. 34/2019** “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito con modificazioni nella L. 58/2019,
- **Decreto 3.9.2019 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni”** (Art. 33, comma 1, del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34)
- **Indicazioni operative concernenti l’assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario in base alla sostenibilità finanziaria**, di cui al D.M. 3.9.2019 del ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell’economia e delle finanze, emanate dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome il 18.12.2019;
- **Art. 1, comma 557 della Legge 296/2006**, “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” e s.m.i.;
- **Art. 3 “Semplificazione e flessibilità nel turnover” del D.L. 90/2014**, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- **Art. 1, comma 228 della Legge 208/2015** “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”;
- **Art. 14 bis “Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali” del D.L. 4/2019**, convertito con modificazioni dalla L. 26/2019 “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”;
- **Art. 9 “Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico”, comma 28, del D.L. 78/2010**, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”.

3. LIMITI FINANZIARI 2020/2022 ALLA SPESA DI PERSONALE

Di seguito sono riportati gli andamenti della spesa di personale nel triennio 2020/2022: si tratta dei costi del personale al netto del personale trasferito ai sensi della L.R. 23/2015 in applicazione della L. 56/2014 ("ex province") e ai sensi della L.R. 7/2018 ("ex CPI").

LIMITI FINANZIARI 2020/2022 ALLA SPESA DI PERSONALE

Spese di personale	Media impegni 2011/2013	Impegnato 2020	Previsione 2021	Previsione 2022
Spese macroaggregato 101 "Redditi da lavoro dipendente"	115.455.167,40	125.761.383,48	138.326.855,30	138.408.958,10
di cui:				
personale "ex province"		26.122.203,85	26.122.203,85	26.122.203,85
personale "ex CPI"		9.172.488,73	9.172.488,73	9.172.488,73
Spesa macroaggregato 102 "IRAP"	9.874.929,33	11.246.622,83	14.154.066,44	12.429.858,58
Spesa macroaggregato 103 "Lavoro flessibile"	5.059.730,60	2.500,00	231.113,49	173.866,74
Spesa macroaggregato 109 "Rimborsi per spese di personale"	-	195.613,74	718.351,48	730.276,36
Totale spese di personale (A)	130.389.827,33	137.206.120,03	153.430.386,71	151.742.959,78
componenti escluse* (B)	9.874.929,33	11.246.622,83	14.154.066,44	12.429.858,58
Totale spesa rilevante di personale (A-B)		125.959.497,20	139.276.320,27	139.313.101,20
di cui personale "ex province" e "ex CPI"		35.294.692,58	35.294.692,58	35.294.692,58
Totale spese rilevante di personale (A-B) al netto del personale "ex province" ed "ex CPI"	120.514.898,00	90.664.804,62	103.981.627,69	104.018.408,62

Dalla tabella riportata si desume che la spesa di personale nel periodo 2020/2022 rispetta quanto disposto dall'art. 1, c. 557-quater della L. 296/2006: *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione."*

4. LA METODOLOGIA DI CALCOLO UTILIZZATA PER DETERMINARE I LIMITI ASSUNZIONALI

Il calcolo dei limiti assunzionali, sia per le cessazioni che per le assunzioni, per il triennio 2020/2022 si basa sui seguenti presupposti metodologici:

- sia per la verifica del rispetto dei tetti di spesa che per quella dei limiti di legge alle capacità assunzionali vengono utilizzati i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP al fine di rendere omogenei i dati;
- tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell'ente, comprese le voci finanziate per i fondi di produttività del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei calcoli dei limiti perché stabili al variare della dimensione dell'organico fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali.

Sono pertanto esclusi dai calcoli in quanto neutri e invariati i seguenti stanziamenti di bilancio:

- voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto, comprese le P.E.O. e le voci di costo sostenute a titolo di welfare aziendale e benessere sociale;
- voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio della dirigenza, comprese le voci sostenute a titolo di welfare aziendale e benessere sociale;
- voci stanziati per finanziare l'erogazione di buoni pasto;
- voci stanziati per finanziare trasferte e missioni;

- voci stanziare a titolo di Oneri riflessi e IRAP;
- le cessazioni di personale del comparto, dal 2018 in poi, sono valorizzate al valore tabellare di ogni posizione economica di ingresso previsto nel nuovo CCNL Funzioni locali 2016/2018 entrato in vigore il 21/5/2018. Le posizioni economiche intermedie non sono mai valorizzate ai fini sia della capacità assunzionale che dell'impatto finanziario perché a carico del fondo.
 - le cessazioni e acquisizioni di personale dirigenziale sono valorizzate:
 - a unità per la determinazione delle capacità assunzionali;
 - a valore tabellare, quindi al netto delle indennità di posizione e risultato a carico del fondo, ai fini della verifica del rispetto dei tetti di spesa;
 - ai fini del calcolo delle capacità assunzionali tutte le cessazioni e assunzioni sono valorizzate come annualità intere anche se le cessazioni e le assunzioni producono i loro effetti finanziari su un numero di mensilità inferiori;
 - ai fini del calcolo del rispetto dei limiti finanziari tutte le cessazioni e acquisizioni di personale sono valorizzate, con i medesimi valori tabellari di riferimento, in funzione delle mensilità da cui decorrono i minori (cessazioni) e maggiori (assunzioni) costi.

Di seguito è riportata la tabella di riferimento dei valori tabellari in vigore dal **1° gennaio 2019** utilizzata per valorizzare tutte le cessazioni, le acquisizioni di personale, il rispetto dei tetti di spesa, dei limiti della capacità assunzionale, nonché per calcolare il valore potenziale della dotazione organica:

CATEGORIA	Stipendio Tabellare (12 mensilità)	Indennità di comparto	Indennità vacanza contrattuale	Elemento perequativo	Tredicesima	Costo tabellare Lordo annuo
A1 (ex III qf)	17.061,00	388,80	129,35	348,00	1.431,70	19.358,85
B1 (ex IV qf)	18.034,07	471,72	136,76	324,00	1.531,36	20.497,91
B3 (ex V qf)	19.063,80	471,72	144,56	288,00	1.599,77	21.567,85
C1 (ex VI qf)	20.344,07	549,60	154,31	276,00	1.707,21	23.031,19
D1 (ex VII qf)	22.135,47	622,80	167,83	228,00	1.857,53	25.011,63
D3 (ex VIII qf)	25.451,86	622,80	193,05	108,00	2.135,84	28.511,55
Dirigenza	41.779,17		292,44		3.505,97	45.577,58

5. GLI SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI AL 31/12/2020

In sede di istruttoria sono stati calcolati gli spazi assunzionali residuali derivanti dal 2018 (primo anno in cui sono stati rilevati spazi assunzionali residuali).

5.1. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DEL COMPARTO AL 31/12/2020

Di seguito sono riportati gli andamenti della capacità assunzionale nel corso del 2019 e del 2020. La capacità assunzionale è stata calcolata prudenzialmente, sia per quanto attiene alle quote cessati che per quanto attiene agli assunti, sulla base dei costi tabellari della categoria di ingresso previsti dal CCNL Funzioni Locali in vigore.

La capacità assunzionale residuale del comparto al 31 dicembre 2020 risultava la seguente:

ANDAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMPARTO (Importi in euro)					
Cessati anno 2018 (100% turn over)	residui anni precedenti	totale disponibilità 2019	assunzioni effettuate nel 2019	assunzioni effettuate nel 2020	disponibilità residua per l'anno 2020*
2.150.457,00	762.512,69	2.912.969,87	824.559,00 (17 cat D, 12 cat C, 6 cat B)	1.332.392,00 (37 cat D, 15 cat C, 3 cat B)	756.018,87

Per il PTFP 2020/2022 occorre tenere conto anche del consumo della capacità assunzionale dell'anno 2020, già concluso.

*Ai sensi del D.L. 4/2019 (convertito con mod. con L. 27/2019) è consentito l'utilizzo della capacità assunzionale anche dell'anno a cui si riferisce l'assunzione).

5.2. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DELLA DIRIGENZA AL 31/12/2020

Di seguito sono riportati gli andamenti della capacità assunzionale nel corso del 2019 e del 2020. La capacità assunzionale è stata calcolata, sia per quanto attiene alle quote cessati che per quanto attiene agli assunti, sulle unità di dirigenti cessati e assunti a condizione che fossero rilevanti ai fini della capacità assunzionale e pertanto al netto delle mobilità tra enti soggetti ai medesimi vincoli assunzionali della Regione.

La capacità assunzionale residuale della dirigenza al 31 dicembre 2020 risultava la seguente:

ANDAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DELLA DIRIGENZA NEL 2019 (Importi in euro)					
Cessati anno 2018 (100% turn over)	residui anni precedenti	totale disponibilità 2019	assunzioni effettuate nel 2019	assunzioni effettuate nel 2020	disponibilità residua anno 2019
911.151,60	45.577,58	956.729,18	182.310,32	546.930,96	227.887,90
20 unità	1 unità		4 unità	12 unità	5 unità

Per il PTFP 2020/2022 occorre tenere conto anche del consumo della capacità assunzionale dell'anno 2020, già concluso.

6. IL QUADRO DELLE CESSAZIONI UTILI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI 2020/2022 – CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020/2022

L'analisi delle cessazioni utili al fine della determinazione dei limiti assunzionali è stata condotta nel periodo gennaio/dicembre 2020 avendo a riferimento:

- il numero di cessazioni a qualsiasi titolo registrate nel corso dell'esercizio 2019 con distinzione delle diverse cessazioni in base alla loro tipologia tra:
 - Cessazioni con incidenza sulle capacità assunzionali 2020. Queste cessazioni hanno rilevanza sia ai fini della capacità assunzionale che ai fini dei limiti di spesa¹;
 - Cessazioni senza alcuna incidenza sulle capacità assunzionali 2020, ma rilevanza ai fini della verifica degli spazi finanziari utili ad assumere personale²;

1 cessazioni per collocamenti a riposo, dispense dal servizio, dimissioni, decessi.

- il numero di cessazioni per quiescenza disposte o da disporre d'ufficio per raggiunti limiti di età (ordinamentali e di vecchiaia) per il triennio 2020/2022;
- il numero di ulteriori cessazioni per quiescenza anticipata, cd. "Quota 100", stimabili per ciascuno degli esercizi 2020/2022 alla luce dell'entrata in vigore del D.L. 8 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" e del monitoraggio svolto nel periodo ottobre/dicembre 2019;
- il rapporto tra organici e categorie protette al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale (L. 113/1985 e L. 68/1999).

Di seguito sono riportati i dettagli di ogni singolo calcolo utile a determinare i limiti alla capacità assunzionale per il prossimo triennio.

6.1. CESSAZIONI 2019

Nel 2019 sono state rilevate le seguenti cessazioni, divise categoria e in base alla incidenza o meno sulla capacità assunzionale.

Posizione economica iniziale	Cessazioni 2019 <u>neutre</u> ai fini della capacità assunzionale (mobilità esterna in uscita)	Cessazioni 2019 <u>utili</u> ai fini della capacità assunzionale
B		14
C	1	28
D	3	98
TOTALE COMPARTO	4	140
DIR	0	19
TOTALE CESSAZIONI	4	159

L'insieme delle cessazioni avvenute nel corso dell'esercizio 2019 hanno liberato le seguenti capacità assunzionali.

Capacità assunzionali del comparto liberate nell'esercizio 2020:

Categoria	Cessazioni 2019 utili ai fini della capacità assunzionale 2020	Capacità assunzionali del comparto liberate nell'esercizio 2019
B	14	286.971,00
C	28	644.873,00
D	98	2.451.140,00
TOTALI	140	3.382.984,00

Capacità assunzionali della dirigenza liberate nell'esercizio 2020:

Dirigenti	Cessazioni 2019 utili ai fini della capacità assunzionale 2020	Capacità assunzionali della dirigenza liberate nel 2019
19 unità	865.974,02	865.974,02

2 cessazioni per mobilità esterna in uscita (fino al 31.12.2019).

6.2. CESSAZIONI 2020/2022

Per l'individuazione delle capacità assunzionali e degli spazi assunzionali per il triennio 2020/2022, sono state calcolate due tipologie di cessazioni:

- le cessazioni certe;
- le stime delle cessazioni sulla base di "Quota 100", Legge "Fornero", "Limiti ordinamentali", "Vecchiaia", sulla base dell'annualità nella quale si raggiungono le diverse fattispecie, ad eccezione della dirigenza.

Per l'anno 2020 sono stati considerati i dati certi, cioè quelli effettivamente cessati a qualsiasi titolo.

Per l'anno 2021 sono stati considerati i dati certi (pensionamenti effettivamente realizzati e che si realizzeranno entro il 31.12.2021 sulla base delle richieste di collocamento a riposo, aggiornati alla data del 15 aprile 2021) e i dati delle cessazioni presunte che per l'anno 2021 riguardano i dipendenti che pur avendo maturato il diritto a pensione non l'hanno ancora esercitato entro la data del 31.12.2021. Tali dipendenti potranno esercitare il diritto nel corso dell'anno 2021 e seguenti ed entro i limiti ordinamentali o di vecchiaia, a seconda che abbiano maturato il diritto a pensione entro il compimento del 65° o 67° anno di età.

Per gli anni 2021 e 2022 i dati circa i pensionamenti **certi e presunti** sono stati considerati congiuntamente; nel PTFP successivo verranno operati i necessari aggiornamenti sulla base delle effettive cessazioni nell'anno di riferimento, rispettando il medesimo ragionamento per gli anni successivi.

Queste le cessazioni per singolo anno indipendentemente dalla incidenza sulla capacità assunzionale.

Cessazioni per quiescenza 2020/2022			
Posizione economica	2020 certe	2021 certe e presunte	2022 certe e presunte
B	16	23	8
C	47	55	15
D	138	101	36
TOTALE COMPARTO	201	179	59
DIRIGENTI	12	9	8
TOTALI	213	188	67

6.3. CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020/2022

Le cessazioni del comparto risultano essere le seguenti:

	Capacità assunzionali 2020/2022 - Comparto							
	2020 (cessazioni 2019)		2021 (cessazioni 2020)		2022 (cessazioni 2021)		Totali	
CAT	Numero dipendenti	Tabellare CCNL	Numero dipendenti	Tabellare CCNL	Numero dipendenti	Tabellare CCNL	Numero dipendenti	Tabellare CCNL
B	14	286.971,00	16	327.967,00	23	471.452,00	53	1.086.390,00
C	28	644.873,00	47	1.082.466,00	55	1.266.715,00	130	2.994.054,00
D	98	2.451.140,00	138	3.451.605,00	101	2.526.175,00	337	8.428.920,00
Totali	140	3.382.984,00	201	4.862.037,00	179	4.264.342,00	520	12.509.364,00

Le cessazioni con effetti sulla capacità assunzionale della dirigenza risultano essere le seguenti:

Capacità assunzionali 2020/2022 - Dirigenza								
	2020 (cessazioni 2019)	Tabellare CCNL	2021 (cessazioni 2020)	Tabellare CCNL	2022 (cessazioni 2021)	Tabellare CCNL	DIR Totali	Tabellare CCNL Totale
Totali	19	865.974,02	12	546.930,96	9	410.198,22	40	1.823.103,20

7. RIEPILOGO LIMITI ASSUNZIONALI 2020/2022

Sulla base della normativa in vigore richiamata in premessa e delle rilevazioni esposte nei capitoli precedenti è possibile riepilogare quali sono i limiti assunzionali a cui sarà sottoposto il piano triennale del fabbisogno di personale nel triennio 2020/2022.

Al fine di garantire il rispetto dei vincoli di seguito indicati sarà necessario garantire un monitoraggio costante della realizzazione delle simulazioni avanzate nel presente documento prima di dare corso alle assunzioni previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022.

7.1. LIMITI ASSUNZIONALI DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2020/2022

Voci capacità assunzionali Comparto	Capacità 2020 (cessazioni 2019 e capacità residua)	Capacità 2021 (cessazioni 2020 e capacità residua)	Capacità 2022 (cessazioni 2021 e capacità residua)	Totali capacità
Capacità residua anni precedenti	0	0	0	0
Capacità assunzionale 2019 residua	756.018,87	0	0	756.018,87
Capacità assunzionale 2020/2022	3.382.984,00	4.862.037,00	4.264.342,00	12.509.363,00
Totali capacità	4.139.002,87	4.862.037,00	4.264.342,00	13.265.381,87

7.2. LIMITI ASSUNZIONALI DELLA DIRIGENZA PER IL TRIENNIO 2020/2022

Voci capacità assunzionali Dirigenza	Capacità 2020 (cessazioni 2019 e capacità residua)	Capacità 2021 (cessazioni 2020 e capacità residua)	Capacità 2022 (cessazioni 2021 e capacità residua)	Totali capacità
Capacità residua anni precedenti	0	0	0	0
Capacità assunzionale 2019 residua	227.887,90	0	0	227.887,90
Capacità assunzionale 2020/2022	865.974,02	546.930,96	410.198,22	1.823.103,20
Totali capacità	1.093.861,92	546.930,96	410.198,22	2.050.991,10

8. INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI: COMPARTO

Alla luce del rilevante fabbisogno di personale necessario a garantire la continuità dei servizi pubblici regionali e il rinnovo generazionale, tramite un percorso di analisi degli organici che ha visto il coinvolgimento di tutte le direzioni regionali, è confermato un cambiamento rilevante nella natura qualitativa e professionale dell'ente.

Di seguito sono riportati i fabbisogni aggregati per categoria e macro famiglia professionale che le direzioni regionali hanno rilevato:

- alla data del 31 ottobre 2020 per quanto attiene il fabbisogno riferito all'anno 2020;
- alla data del 12 aprile 2021 per quanto riguarda il fabbisogno riferito al biennio 2021/2022.

Tale fabbisogno verrà valutato rispetto alle diverse procedure di mobilità (mobilità interna ed esterna) ed alle procedure assunzionali da soddisfare nel prossimo triennio, a tempo determinato e indeterminato.

Categoria	Macro Famiglia professionale	Specializzazione professionale	Fabbisogno 2020/2022	% fabbisogno
D	AMMINISTRATIVO		142	
D	GIURIDICO		21	
D	CONTABILITÀ E FINANZA		48	
D	COMUNICAZIONE		4	
D	TECNICO	TECNICO DI MATERIA	102	
D	TECNICO	AGRICOLTURA E FORESTE	56	
D	TECNICO	TECNICO SERVIZI INFORMATIVI	10	
D	TECNICO	CONSERVATORE	5	
D	TECNICO	FARMACIA	6	
D	TECNICO	MED. VETERINARIA	2	
	Totale fabbisogni categoria D		395	
C	AMMINISTRATIVO		107	
C	CONTABILITÀ E FINANZA		20	
C	COMUNICAZIONE		3	
C	TECNICO	SUPPORTO TECNICO	16	
C	TECNICO	AGRICOLTURA E FORESTE	29	
C	TECNICO	SERVIZI DIGITALI	7	
	Totale fabbisogni categoria C		181	31,00%
B	SERVIZI GENERALI OPERATIVI (autisti, centralinisti, ufficio posta)		8	
B	AMMINISTRATIVO		7	
	Totale fabbisogni categoria B		15	2,00%
	TOTALE COMPLESSIVO		593	100,00%

Dall'esito della rilevazione risulta evidente come i fabbisogni espressi dalle strutture dell'ente si siano indirizzati prevalentemente verso profili di categoria D su cui sono stati espressi il 67% dei fabbisogni.

Da un confronto con l'attuale dotazione organica emerge come, a valle delle trasformazioni del lavoro indotte dal riordino istituzionale, dalle riorganizzazioni, dal processo di trasformazione digitale in corso, da oltre 10 anni di blocco parziale delle assunzioni, il peso percentuale dei nuovi

fabbisogni preveda uno slittamento dell'organico progressivamente da ruoli esecutivi a ruoli direttivi sempre più professionalizzati.

Si tratta di una trasformazione che è frutto:

- della mancata possibilità di sostituzione delle figure professionali di tipo tecnico, con particolare riferimento alle strutture territoriali (Settori Tecnici regionali della Direzione Opere pubbliche e Settori di copianificazione urbanistica della Direzione Ambiente, per i quali sono necessarie le Specializzazioni professionali di TECNICO DI MATERIA di cat. D e SUPPORTO TECNICO (geometra) di cat. C);
- del riordino istituzionale, che ha comportato la riattribuzione in Regione Piemonte di funzioni prima conferite alle province (ad esempio: Famiglia professionale AGRICOLTURA E FORESTE di cat. D e C);
- della trasformazione digitale in atto sia per quanto attiene la richiesta di figure professionali specializzate in campo ICT (Specializzazione professionale TECNICO SISTEMI INFORMATIVI di cat. D e SERVIZI DIGITALI di cat. C), sia per quanto attiene alla caduta delle richieste di personale in categoria B (esecutori), sostituite dalle richieste di personale di categoria C e D, cui corrisponde un livello culturale più alto in generale e maggiori competenze digitali.

Si ritiene, tuttavia, che la ricognizione dei fabbisogni di personale condotta con le direzioni regionali abbia espresso, da un punto di vista organizzativo, un numero eccessivamente elevato di personale di categoria D, con specifico riferimento al conseguente effetto di squilibrio degli organici che assumono il cd. andamento a "piramide rovesciata". Una corretta allocazione del personale nelle categorie dovrebbe invece privilegiare un rapporto più equilibrato e coerente nel sistema di classificazione, fra dirigenza, categoria D con figure professionali con istruzione qualificata (laurea), categoria C con figure professionali con una solida istruzione (diplomi specialistici nelle materie: economico/contabili, tecniche, agricoltura).

Inoltre, va rilevato come le direzioni regionali di staff (risorse umane, risorse finanziarie, patrimonio e tecnico, ICT, affari istituzionali) nell'ultimo decennio hanno subito un forte decremento di risorse umane a fronte di crescenti carichi di lavoro dovuti ai trasferimenti effettuati ai sensi delle LL.RR. n. 23/2015 (Riordino funzioni amministrative provinciali – n. 781 dipendenti) e L.R. 7/2018 (Riordino servizi dei Centri per l'Impiego – n. 338 dipendenti in distacco presso APL - CPI) e che pertanto, necessitano da tempo di adeguati incrementi di personale.

Nel corso dell'analisi dei fabbisogni è poi emerso come molte posizioni lavorative molto dettagliate dell'attuale sistema professionale regionale siano state progressivamente superate da fabbisogni sempre più caratterizzati da caratteristiche multidisciplinari.

Si tratta di una evoluzione importante nel contesto professionale e organizzativo della Regione: a fronte di carriere sempre più lunghe, i cambiamenti indotti dai cambiamenti tecnologici, dalla rotazione dei ruoli e dai processi di mobilità interna alimentano una crescente interdisciplinarietà che dovrà essere accompagnata con supporti formativi continui tesi a valorizzare il potenziale oltre la mera esecutività e/o conoscenza tecnica specifica.

Si tratta infine di una trasformazione coerente con quanto disposto dalla L. 56/2019 cd. "Concretezza" che individua come sistemi di competenze prioritarie nei piani dei fabbisogni e di reclutamento *"figure professionali con elevate competenze in materia di: a) digitalizzazione; b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; c) qualità dei servizi pubblici; d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento; e) contrattualistica pubblica; f) controllo di gestione e attività ispettiva; g) contabilità pubblica e gestione finanziaria."*

La rilevazione dei fabbisogni di personale per le strutture della Giunta regionale è integrata, per effetto dei lavori del Tavolo tecnico di coordinamento in ordine alla “Verifica dello stato di attuazione delle attività connesse all’applicazione delle disposizioni di cui alla LR 23/2015”, dei fabbisogni riferiti alle funzioni amministrative riconferite alle province piemontesi e alla Città metropolitana di Torino. Dall’avvio della riforma (1.1.2016) le cessazioni del personale regionale distaccato sono state consistenti e occorre provvedere a sostituire le figure professionali necessarie all’esercizio delle funzioni sulla base dell’elaborazione di fabbisogni standard. La ricognizione effettuata, confrontata con le direzioni regionali coinvolte e con tutte le province, ha espresso, alla data odierna, il fabbisogno indicato nelle seguenti due tabelle.

Fabbisogni suddivisi per categoria e macro famiglia e specializzazione professionale

Categoria	Macro Famiglia professionale	Specializzazione professionale	Fabbisogno 2021
D	AMMINISTRATIVO		5
D	TECNICO	TECNICO DI MATERIA	12
D	TECNICO	AGRICOLTURA E FORESTE	8
	Totale fabbisogni categoria D		25
C	AMMINISTRATIVO		3
	Totale fabbisogni categoria C		3
	TOTALE COMPLESSIVO		28

Fabbisogni suddivisi per Provincia/Città metropolitana e categoria

Provincia/Città metropolitana di Torino	CATEGORIA D	CATEGORIA C	Fabbisogno 2021
ALESSANDRIA	2		2
ASTI	1		1
BIELLA	2		2
CUNEO	4		4
NOVARA	2		2
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO	8	2	10
VERBANIA	3	1	4
VERCELLI	3		3
TOTALE COMPLESSIVO	25	3	28

8.1 RIPARTO DEI FABBISOGNI COMPARTO PER DIREZIONI

Per garantire una continuità delle funzioni esercitate, i fabbisogni potenziali sono stati indicati rispetto alle direzioni, le strutture organizzative regionali di 1° livello, a modello organizzativo vigente.

DIREZIONI	D	C	B	Totale fabbisogni 2020/2022
A10 Direzione della Giunta regionale	23	14	10	47
A11 Risorse finanziarie e patrimonio	24	13	1	38
A14 Sanità e Welfare	75	23	0	98
A15 Istruzione, Formazione e Lavoro	37	11	0	48
A16 Ambiente, Energia e Territorio	63	13	0	76
A17 Agricoltura e Cibo	57	46	3	106
A18 Opere Pubbliche, Difesa del suolo, Protezione civile, Trasporti e logistica	41	26	0	67
A19 Competitività del sistema regionale	23	12	0	35
A20 Cultura, Turismo e Commercio	29	13	1	43
A21 Coordinamento politiche e fondi europei	20	9	0	29
SA0001 Trasparenza e anticorruzione	4	2	0	6
Totale fabbisogni 2020/2022	395	182	15	593
Posti liberi in DO Giunta regionale alla data del 15.4.2021	367	127	46	540
Collocamenti a riposo certi anno 2021 alla data del 15.4.2021	53	35	18	106

Il riparto del fabbisogno complessivo tra direzioni ha l'obiettivo di riconfigurare l'organico di riferimento del modello organizzativo vigente dal 2 gennaio 2020 garantendo adeguamenti proporzionali in riferimento agli andamenti delle cessazioni in riferimento al periodo 2016-2021 e tenendo conto dei precedenti piani occupazionali riferiti agli anni 2017, 2018 e 2019/2021 a cui è già stata data attuazione.

Trattandosi di un riparto tra direzioni di natura programmatoria lo stesso potrà essere riequilibrato nel triennio successivo sulla base dei reali andamenti delle assunzioni e delle cessazioni, nonché in riferimento alle maggiori criticità organizzative che si potranno riscontrare.

Inoltre, va rammentato che il PTFP deve tenere conto di una coordinata gestione dei procedimenti di mobilità (sia interna che esterna) ed assunzionali. In particolare, la mobilità interna è volta a coniugare l'accrescimento professionale dei dipendenti con una migliore allocazione del personale in chiave di efficientamento dell'organizzazione.

Tuttavia, fintantoché le procedure assunzionali non daranno luogo ad un congruo numero di assunzioni -tale da mettere al riparo le direzioni regionali da criticità derivanti dalla mancata sostituzione di personale interno che intende allocarsi in una diversa struttura), si provvede a sospendere le ricerche di professionalità; verrà invece mantenuta la cd mobilità concordata a cui si farà ricorso allorquando le condizioni organizzative della direzione cedente lo consentano.

Nell'ambito dei fabbisogni per direzione potranno essere enucleati, ove la direzione rilevi specifiche ed eccezionali esigenze di personale riferite ad enti strumentali di riferimento, debitamente motivate e temporalmente definite, i fabbisogni strettamente indispensabili per il corretto svolgimento di attività di interesse comune, da mettere a disposizione attraverso idonei provvedimenti.

9. FABBISOGNI DIRIGENZA

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, si è proposto un piano dei fabbisogni che risponda ai seguenti criteri:

- provvedere, in via generale, alla significativa carenza di personale dirigenziale dovuta alle cessazioni dal servizio e alla implementazione delle strutture organizzative di nuova istituzione per effetto della riorganizzazione parziale del 2 gennaio 2020;
- garantire la sostituzione dei responsabili di settore o di altra struttura che sono già cessati o che cessano nel biennio 2021/2022;
- garantire la copertura dei posti di direttore in scadenza entro il 31.12.2021;
- procedere all'assegnazione del personale vincitore dei concorsi pubblici per dirigenti in corso di svolgimento, secondo i bandi per profilo di seguito indicati per il totale dei posti (20):
bando 184 profilo AMMINISTRATIVO [amministrativo, giuridico, economico] n. 6 posti;
bando 185 profilo TECNICO [OO.PP., ambiente, urbanistica, trasporti e patrimonio e tecnico]; n. 10 posti
bando 186 profilo AGRICOLTURA E FORESTE [agricoltura, montagna, foreste] n. 4 posti.
garantire il rispetto del ricorso a contratti a TD nel limite dei 15 posti.

Il numero complessivo di posizioni dirigenziali da prevedere nel piano dei fabbisogni 2020/2022 comprende inoltre:

- l'apertura delle graduatorie concorsuali sopra indicate, con riferimento alla compatibilità dei profili e alle posizioni dirigenziali da coprire secondo una programmazione che tenga conto delle esigenze organizzative in termini di priorità ed urgenza;
- le posizioni eventualmente da ricoprire nel biennio 2021/2022 riferite alle cessazioni dei dirigenti/direttori esterni a TD (o in posizione di comando), fermo restando il numero massimo consentito ai sensi di legge di 15 unità complessive.

Il dettaglio delle singole strutture vacanti o da coprire è indicato nella tabella seguente, aggiornato alla data del 20.5.2021, con la programmazione delle relative procedure di selezione. La tabella fa riferimento alla cessazione dei responsabili di struttura a qualsiasi titolo (collocamento a riposo, cessazione di incarico a tempo determinato, o alla vacanza della struttura.

Cod Dir	Struttura vacante o data cessazione incarico	Cod UO	Unità organizzativa	Procedure di selezione
A10	Cessazione 2022	A1011A	Attività legislativa e consulenza giuridica	Concorso pubblico
A10	Cessazione 2021	A1013B	Coordinamento e gestione servizi generali operativi – Tutela dei consumatori	Concorso pubblico
A11	Cessazione 2022	A1110B	Acquisizione e controllo delle risorse finanziarie	Concorso pubblico
A11	Cessazione 2022	A1111C	Patrimonio immobiliare, beni mobili, economato e cassa economale	Incarico a TD in corso di validità
A11	Vacante	XST025	Gestione del progetto “Welfare aziendale e benessere organizzativo nel Palazzo degli uffici della Regione Piemonte”	Concorso pubblico
A14	Cessazione 2022	A1404B	Assistenza farmaceutica, integrativa e protesica	Incarico a TD in corso di validità
A14	Cessazione 2022	A1409B	Prevenzione e veterinaria	Incarico a TD in corso di validità
A14	Cessazione 2021	A1413C	Programmazione dei servizi sanitari e socio-sanitari	Incarico a TD in corso di validità
A14	Cessazione 2022	A1416C	Controllo di gestione, sistemi informativi, logistica sanitaria e coordinamento acquisti	Incarico a TD in corso di validità
A14	Cessazione 2022	A1417A	Anticorruzione e vigilanza sui contratti e sulle strutture pubbliche e private	Concorso pubblico
A14	Vacante	A1420A	Politiche per le pari opportunità, diritti e inclusione	Avviso di selezione interno
A14	Cessazione 2022	A1421A	Programmazione socio-assistenziale e socio-sanitaria; standard di servizio e qualità	Incarico a TD in corso di validità
A14	Cessazione 2021	XST028	Emergenza COVID-19	Incarico a TD
A15	Cessazione 2021	A1502B	Politiche del lavoro	Avviso di selezione interno
A15	Vacante	A1503B	Formazione professionale	Avviso di selezione interno
A16	Cessazione 2021	A1606B	Copianificazione urbanistica area Nord-Ovest	Concorso pubblico
A16	Cessazione 2021	A1608B	Copianificazione urbanistica area Sud-Est	Concorso pubblico
A17	Cessazione 2021	A1701B	Produzioni agrarie e zootecniche	Incarico a TD
A17	Cessazione 2021	A1705B	Programmazione e coordinamento sviluppo rurale e agricoltura sostenibile	Concorso pubblico
A17	Vacante	A1707B	Strutture delle imprese agricole ed agroindustriali ed energia rinnovabile	Concorso pubblico
A17	Cessazione 2021	A1710C	Attuazione programmi relativi alle produzioni vegetali e animali	Concorso pubblico
A17	Cessazione 2021	A1711C	Attuazione programmi relativi alle strutture delle aziende agricole e alle avversità atmosferiche	Concorso pubblico
A17	Cessazione 2021	A1713C	Attuazione programmi agroambientali e per l'agricoltura biologica	Concorso pubblico
A18	Cessazione 2021	A1802B	Infrastrutture e pronto intervento	Concorso pubblico
A18	Cessazione 2021	A1806B	Sismico	Concorso pubblico
A18	Vacante	A1810B	Controllo sulla gestione dei trasporti e delle infrastrutture	Concorso pubblico
A18	Cessazione 2022	A1821A	Protezione civile	Incarico a TD in corso di validità
A18	Cessazione 2021	A1822A	Sistema anti incendi boschivi (A.I.B.)	Riorganizzazione in corso
A19	Cessazione 2021	A1908A	Monitoraggio, valutazioni e controlli	Ap. grad. concorso pubblico
A19	Cessazione 2021	A1910A	Servizi infrastrutturali e tecnologici	Concorso pubblico
A20	Cessazione 2021	A2000A	Cultura, turismo e commercio	Riorganizzazione in corso
A20	Cessazione 2021	A2006B	Museo regionale di scienze naturali	Concorso pubblico
A20	Cessazione 2021	A2007C	Offerta turistica	Concorso pubblico/Riorg. In corso
A20	Cessazione 2021	A2008C	Promozione turistica	Bando di mobilità esterna/Riorg. In corso
A21	Cessazione 2021	A2103A	Coordinamento Fondi Strutturali Europei e cooperazione transfrontaliera	Concorso pubblico
A21	Vacante	A2104A	Programmazione negoziata	Bando di mobilità esterna in corso
A21	Cessazione 2022	A2105A	Relazioni istituzionali e affari europei	Incarico a TD in corso di validità
A21	Cessazione 2022	A2106A	Sport e tempo libero	Incarico a TD in corso di validità

10. LE MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI COMPARTO E DIRIGENZA

Per soddisfare i fabbisogni rilevati è stato individuato un insieme di misure assunzionali che, nel rispetto dei limiti assunzionali e dei vincoli di finanza pubblica vigenti alla data di approvazione del presente documento, prevede il ricorso ad una pluralità di procedure tra cui:

Misure con impatto sulle capacità assunzionali dell'ente:

- Concorsi pubblici in corso e da bandire: dirigenti e categorie (cat. D e cat. C);
- Selezioni interne in corso di cui all'art. 22, c. 15 del D.lgs. 75/2017 (cat. D e cat. C, nel limite del 20%);
- Mobilità esterne di cui all'art. 30 D.Lgs. 165/2001 per il personale delle categorie (cat. D, C e B) nel limite di 30 posti per l'anno 2021, oltre ai posti non coperti nell'anno 2020. Inoltre occorre provvedere al completamento delle procedure riferite all'anno 2020 non ancora concluse con il trasferimento del dipendente;
- Comandi per le esigenze della Direzione Sanità provenienti dal SSR;
- Assunzioni a tempo determinato di cat. D;
- Stabilizzazione del personale a tempo determinato di cat. D.

Misure neutre ai fini delle capacità assunzionali dell'ente:

- Assunzione di "categorie protette" (L. 113/1985 e L. 68/1999), per le cat. B, C e D;
- Rientri di dipendenti regionali in posizione di comando, distacco o in aspettativa senza assegni.

Di seguito è riportato il programma analitico delle misure assunzionali individuate per soddisfare i fabbisogni rilevati con riferimento specifico all'anno 2021.

Misure individuate per soddisfare i fabbisogni 2020/2022	Note
Assunzioni da selezione verticale C/D	69
Assunzioni da selezione verticale B/C	36
Concorsi categoria D	253
Concorsi categoria C	145
Stabilizzazione personale di categoria D a tempo determinato	7
Mobilità in ingresso di categoria D e C (precedente PTFP anno 2020) - dipendenti non ancora trasferiti	5 posti (4 di cat. D e 1 di cat. C)
Mobilità in ingresso di categoria D, C e B anno 2021	34 posti di cui 4 recuperi anno precedente (23 cat. D, 10 cat. C e 1 cat. B)
Comandi per le esigenze della Direzione Sanità provenienti dal SSR di cat. D	3
Mobilità in ingresso dirigenti anno 2021	4
Assunzioni categorie protette di cat. B/C/D – selezioni riservate 2021	25
Assunzioni a tempo determinato anno 2021 di cat. D	93 (nell'ambito dei 253 posti)
Ulteriori assunzioni a tempo determinato anno 2021 di cat. D	33 (nell'ambito dei 253 posti)
Assunzioni a tempo determinato per esigenze riferite agli eventi alluvionali finanziati da risorse statali appositamente destinate (Dip.to Protezione civile) di cat. D per la Direzione A18 (art. 1, c. 704 della L. 178/2020)	10 per 6 mesi nell'anno 2021 (228.000 euro già oggetto di ripartizione fra le regioni e oggetto di emanando DPCM)
Assunzioni a tempo determinato per esigenze specifiche del RUNTS finanziati da risorse statali appositamente destinate di cat. D per il Settore A1419A	5 (320.000 euro già stanziati e oggetto di assegnazione)
Rientri da distacchi comando, distacco o in aspettativa senza assegni	nell'ambito dell'attuale contingente di 10 unità
Avvisi per incarichi da Direttore/Responsabile di settore a tempo determinato	nell'ambito di n. 15 posti max
Assunzioni da n. 3 concorsi dirigenti in corso di svolgimento	20

Apertura graduatorie concorsi (stima)	5
Selezione verticale da cat. A a cat. B	4

Per quanto attiene le procedure concorsuali e assunzionali da bandire, si fa riferimento alle previsioni indicate specificamente nell'ALLEGATO A1.10 "PROCEDURE CONCORSUALI".

11. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI ASSUNZIONALI E FINANZIARI

Al fine di verificare la sostenibilità della programmazione dei fabbisogni di cui al presente documento sono stati analizzati preventivamente per ogni esercizio 2020/2021/2022, sia per il comparto che per la dirigenza, il rispetto dei seguenti limiti per l'intero triennio 2020/2022:

- Rispetto del valore soglia del 9,5% previsto dal DPCM del 3.9.2019: 7,9% (cfr. dichiarazione del Settore Ragioneria prot. n. 23495/A11000 del 17.5.2021);
- Rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per ogni anno (TAB. 11.1 e 11.2.);
- Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione (TAB. 11.3.);
- Rispetto dei limiti posti al ricorso al lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28 del DL 78 (TAB. 11.4.).

Di seguito sono riportati i calcoli elaborati in sede di programmazione ai fini della verifica dei limiti individuati.

11.1. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: COMPARTO

A norme di finanza pubblica invariate, la programmazione delle assunzioni relativa al comparto deve rispettare i limiti assunzionali previsti in sede di programmazione delle cessazioni così come evidenziate nel presente documento.

Il consumo di quote assunzionali al fine di verificare i limiti prefissati è stato calcolato sulla base delle disposizioni di cui l'art. 14.bis del DL 4/2019 che recita "... 5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

Per il calcolo del rispetto delle capacità assunzionali di ogni anno sono stati utilizzati i medesimi valori tabellari già utilizzati per il calcolo dei limiti assunzionali nei precedenti capitoli del presente documento.

Per le assunzioni a seguito di selezioni interne è stato utilizzato il differenziale dei valori tabellari tra le categorie di ingresso (D1-C1 e C1-B3) così come previsto dall'art. 14.bis del DL 4/2019 in quanto assunzioni e cessazioni contestuali.

L'andamento dell'impiego delle capacità assunzionali riportato nella tabella che segue dimostra il rispetto dei limiti fissati dal dettato normativo in vigore per ogni annualità 2020/2022.

Voci di consumo delle capacità assunzionali comparto	2020	2021	2022	TOTALE
Capacità disponibile (A)	4.139.002,87	4.862.037,00	4.264.342,00	13.265.381,87
Consumo capacità assunzionali anno 2021:				
Mobilità in ingresso da altri enti di cat. D (n. 27)	675.314,00	0	0	675.314,00
Mobilità in ingresso da altri enti di cat. C (n. 11)	253.343,00	0	0	253.343,00
Mobilità in ingresso da altri enti di cat. B (n. 1)	20.498,00	0	0	20.498,00
Comandi per Direzione Sanità di cat. D (n. 3)	75.035,00	0	0	75.035,00
Assunzioni da selezione verticale C/D (n. 69)		1.725.802,47		1.725.802,47
Assunzioni da selezione verticale B/C (n. 36)		829.122,84		829.122,84
Assunzioni a tempo indeterminato cat. D (n. 253, di cui 126 già calcolati quali assunzioni a TD) Nell'anno 2021 i concorsi da bandire verosimilmente non generano assunzioni	0	2.926.360,71		2.926.360,71
Assunzioni a tempo indeterminato cat. C (n. 145) Nell'anno 2021 i concorsi da bandire verosimilmente non generano assunzioni in quanto i bandi saranno approvati nel quarto trimestre 2021	0	3.339.522,55		3.339.522,55
Assunzioni a tempo determinato cat. D (n. 93 + 33, esclusi i 5 TD x RUNTS e i 10 TD x OO.PP. finanziati da risorse statali)	3.151.465,00	0	0	3.151.465,00
Assunzioni categorie protette cat. B (n. 5 centralinisti)	102.490,00	0	0	102.490,00
Assunzioni categorie protette cat. C (n. 15 Amministrativi)	345.468,00	0	0	345.468,00
Assunzioni categorie protette cat. D (n. 5 Amministrativi)	125.058,00	0	0	125.058,00
Totale consumo capacità assunzionale (B)	4.748.671,00	4.871.618,06	-9.581,06	13.569.479,40
Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (A-B)	-609.667,96	-9.581,06	4.254.760,94	-304.097,53*

* il saldo negativo è compensato dal rispetto del limite soglia del 9,5% di cui all'art. 33 del D.L.34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019,

11.2. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: DIRIGENZA

L'andamento dell'impiego delle capacità assunzionali riportato nella tabella che segue dimostra il rispetto dei limiti fissati dal dettato normativo in vigore per ogni annualità 2020/2022:

Consumo capacità assunzionale dirigenza 2020/2022	2020	2021	2022	Totali capacità
Capacità assunzionale disponibile (A)	1.093.861,92	546.930,96	410.198,22	2.050.991,10
Mobilità in ingresso da altri enti dirigenti n. 6 (B)	273.465,00			273.465,00
Assunzioni a tempo indeterminato dirigenti n. 23 (B)	1.048.284,00			1.048.284,00
Assunzioni a tempo determinato direttori n. 1 (B)	134.000,00			134.000,00
Assunzioni a tempo determinato dirigenti n. 3 (B)	136.733,00			136.733,00
Totale consumo capacità assunzionale (B)	1.592.483,00	-498.621,00	0,00	1.592.483,00
Saldo utilizzo capacità assunzionale 2020/2022 (A-B)	-498.621,00	48.310,00	410.198,22	458.509,00

11.3. RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA DEL BILANCIO 2020/2022

Il rispetto dei limiti di spesa del bilancio 2020/2022 è stato calcolato adottando i medesimi presupposti metodologici utilizzati per il calcolo delle economie da cessazioni.

Di seguito è riportata la tabella che illustra sia le economie da cessazioni programmate che i maggiori costi da assunzioni generate dalle singole misure previste nel piano occupazionale 2020/2022.

Voci relative agli spazi finanziari liberati	Economie 2020	Economie 2021	Economie 2022	Totali economie
Economie cessazioni - comparto 2020/2022	4.139.002,87	4.862.037,00	4.264.342,00	13.265.381,87
Economie cessazioni - dirigenza 2020/2022	865.974,02	546.930,96	410.198,22	1.823.103,20
Totali economie 2020/2022 (A)	5.004.976,89	5.408.967,96	4.674.540,22	15.088.485,07
Voci di maggiori spese Piano dei fabbisogni	Costi 2020	Costi 2021	Costi 2022	Totale costi
Assunzioni da mobilità esterna	0	383.754,55	1.024.189,90	1.407.944,45
Assunzioni a tempo indeterminato	0	113.924,22	4.284.523,71	4.398.447,93
Assunzioni a tempo determinato	0	1.769.572,82	3.151.465,38	4.921.038,20
Assunzioni categorie protette Cat. B/C/D	0	51.244,78	376.963,05	428.207,83
Direttori e dirigenti	0	224.089,77	1.321.749,82	1.545.839,59
Totali costi piano dei fabbisogni 2020/2022 (B)	0	2.542.586,14	10.158.891,86	12.701.478,00
Saldo (A-B)				2.387.007,07

Dal raffronto fra economie 2020/2022 e costi del PTFP 2020/2022 emerge la sostenibilità finanziarie delle misure assunzionali previste nel piano.

11.4. RISPETTO DEI LIMITI DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Come evidenziato nella sezione normativa, la spesa per personale con rapporto di lavoro flessibile è regolato dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010.

Il rispetto del limite è stato individuato per il 2019 in sede di istruttoria relativa alla Parifica sul rendiconto ed è il seguente:

Art. 9, c. 28 D.L. 78/2010: rispetto dei limiti (50%) con riferimento agli impegni 2009		
Regione	Impegni 2009	Impegni 2019
Retribuzioni lorde dirigenti a TD (compresi direttori)	3.536.762,00	2.484.713,17
Retribuzioni lorde personale con contratto a tempo determinato Cat.	3.861.110,00	0,00
Trattamento economico collaboratori uffici di comunicazione	5.024.465,00	1.939.342,13
CO.CO.CO. (altre strutture)	2.307.017,29	265.457,68
Oneri a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori per CO.CO.CO. (altre strutture)	438.816,43	126.593,20
IRAP	1.020.315,00	335.680,52
Totale complessivo	16.188.485,72	5.151.786,70

ALLEGATO A1.10 "PROCEDURE CONCORSUALI"

CATEGORIA D*

Fabbisogno considerato per l'indizione di concorsi pubblici consistente in 253 unità

CONCORSI PUBBLICI PER TITOLI ED ESAMI - ripartizione in famiglie professionali delle 253 unità	
Famiglia professionale	posti previsti
GIURIDICO-AMMINISTRATIVO (da attivare in luglio 2021)	70
ECONOMICO-FINANZIARIO (da attivare in luglio 2021)	30
TECNICO (da attivare in luglio 2021)	80
AGRICOLTURA E FORESTE (da attivare in luglio 2021)	50
ICT (da attivare in novembre/dicembre 2021)	10
VETERINARIO (da attivare in novembre/dicembre 2021)	2
FARMACISTA (da attivare in novembre/dicembre 2021)	6
TECNICO MRSN (da attivare in novembre/dicembre 2021)	5
TOTALE	253
NOTE	
RISERVE POSTI	la previsione di posti riservati agli interni sarà valutata sull'eventuale utenza in possesso dei requisiti risultante dagli esiti delle progressioni verticali avviate a fine 2020 (50% di 253) - art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 in tutti i bandi sarà prevista la riserva obbligatoria definita dal D.Lgs. n. 66/2010 (Forze armate)
ESONERO DALL'EVENTUALE PROVA PRESELETTIVA	accertato il possesso dei requisiti stabiliti dal bando, i dipendenti a tempo indeterminato di categoria C ed il personale con contratto di lavoro flessibile in servizio alla data dell'1/1/2021 e alla data di pubblicazione del bando sulla G.U., entrambi presso la Regione Piemonte, oltre alle tipologie stabilite dalla normativa vigente
TITOLI DI MERITO	in linea di massima consistenteranno in titoli culturali e titoli di servizio

PROCEDURE RISERVATE	
Tipologia	posti previsti
SELEZIONE PER ESAMI - PERCORSO DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO IN SERVIZIO PRESSO IL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE IN POSSESSO DEI REQUISITI STABILITI dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75 /2017 e dall'art. 1, comma 7 bis. della L. n. 21/2021 - Legge di conversione del Decreto "Milleproroghe 2021" (da attivare entro fine 2021) - FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICO	7
SELEZIONE PER ESAMI RISERVATA AI DISABILI E AGLI AVENTI DIRITTO AI SENSI DELLA LEGGE N. 68/1999 (da attivare a inizio 2022) - FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO	5

*La calendarizzazione delle attivazioni delle procedure concorsuali potrà variare sulla base del carattere di priorità delle correlate esigenze di servizio

CATEGORIA C*Fabbisogno considerato per l'indizione di concorsi pubblici consistente in 145 unità

CONCORSI PUBBLICI PER TITOLI ED ESAMI - ripartizione in famiglie professionali delle 145 unità	
Famiglia professionale	posti previsti
AMMINISTRATIVO (da attivare in novembre/dicembre 2021)	50
CONTABILE (da attivare in luglio 2021)	50
TECNICO (da attivare in novembre/dicembre 2021)	13
AGRICOLTURA E FORESTE (da attivare in novembre/dicembre 2021)	25
SERVIZI DIGITALI (da attivare in novembre/dicembre 2021)	7
TOTALE	145
NOTE	
RISERVE POSTI	la previsione di posti riservati agli interni sarà valutata sull'eventuale utenza in possesso dei requisiti risultante dagli esiti della progressione verticale avviata a fine 2020 (50% di 145) - art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 in tutti i bandi sarà prevista la riserva obbligatoria definita dal D.Lgs. n. 66/2010 (Forze armate)
ESONERO DALL'EVENTUALE PROVA PRESELETTIVA	accertato il possesso dei requisiti stabiliti dal bando, i dipendenti a tempo indeterminato di categoria B ed il personale con contratto di lavoro flessibile in servizio alla data dell'1/1/2021 e alla data di pubblicazione del bando sulla G.U., entrambi presso la Regione Piemonte, oltre alle tipologie previste dalla normativa vigente
TITOLI DI MERITO	in linea di massima consisteranno in titoli culturali e titoli di servizio

PROCEDURA RISERVATA	
Tipologia	posti previsti
SELEZIONE PER ESAMI RISERVATA AI DISABILI E AGLI AVENTI DIRITTO AI SENSI DELLA LEGGE N. 68/1999 (da attivare a inizio 2022) - FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO	15

*La calendarizzazione delle attivazioni delle procedure concorsuali potrà variare sulla base del carattere di priorità delle correlate esigenze di servizio

CATEGORIA B*

PROCEDURE RISERVATE	
Tipologia	posti previsti
SELEZIONE PER ESAMI RISERVATA AI DISABILI E AGLI AVENTI DIRITTO AI SENSI DELLA LEGGE N. 68/1999 (da attivare in giugno 2021) - FAMIGLIA PROFESSIONALE SERVIZI GENERALI OPERATIVI - centralinisti ipovedenti	5
PROGRESSIONE VERTICALE, PER ESAME (COLLOQUIO), PER LA CATEGORIA B PER I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO PRESSO IL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE RIVESTENTI LA CATEGORIA A (da attivare entro fine 2021) - FAMIGLIA PROFESSIONALE SERVIZI GENERALI OPERATIVI	4

*La calendarizzazione delle attivazioni delle procedure concorsuali potrà variare sulla base del carattere di priorità delle correlate esigenze di servizio

PTFP 2020-2022

ALLEGATO B

CONSISTENZA DOTAZIONE ORGANICA RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE E POSTI VACANTI

SOMMARIO:

1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI
2. CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE
3. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E POSTI VACANTI:
 - 3.1. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E POSTI VACANTI: ANNO 2020
 - 3.2. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E POSTI VACANTI: BIENNIO 2021-2022
4. DOTAZIONE ORGANICA CONFERMATA

1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI

Il presente documento è finalizzato a verificare la compatibilità complessiva della dotazione organica della Regione - Ruolo della Giunta regionale con le misure assunzionali programmate per il triennio 2020-2022.

La nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che diventa uno strumento modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, e dunque finalizzato a rilevare le effettive esigenze che emergono dal piano triennale dei fabbisogni professionali.

La metodologia per determinare il valore di spesa potenziale della dotazione organica dell'ente è stata fissata dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Decreto 8 maggio 2018), che recita "partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categorie o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20 comma 3 del D.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito".

Sulla rimodulazione della dotazione organica insiste altresì la legge regionale **28 luglio 2008, n. 23** "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale", che ha stabilito la nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali ed ha fissato le disposizioni concernenti la dirigenza e il personale regionale.

2. CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE

Per la determinazione del valore potenziale della dotazione organica e per la verifica della compatibilità della sua consistenza verranno utilizzati i costi tabellari del CCNL 2016/2018 già utilizzati per la determinazione dei vincoli assunzionali nella relazione tecnica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 di cui all'Allegato A.

CATEGORIA	Costo tabellare annuo CCNL 2016/2018	DO Personale CPI trasferito in RP il 1 novembre 2018 e distaccato presso APL L.R. 7/2018	DO Personale CPI valore potenziale	DO (D.G.R. n. 20-6465 del 9.2.2018)	DO valore potenziale
A	19.358,85	3	58.076,55	4	77.435,40
B	20.497,91	66	1.352.862,06	345	7.071.778,95
C	23.031,19	209	4.813.518,71	853	19.645.605,07
D	25.011,63	60	1.500.697,80	1.721	43.045.015,23
DIR	45.577,58	0		153	6.973.400,34
TOTALE		338	7.725.155,12	3.076	76.813.204,39

Il valore potenziale della dotazione organica vigente risulta pari a € **76.813.204,39**.

Con riferimento al personale in servizio al 15.04.2021, si è poi proceduto a calcolare per ogni categoria il differenziale tra il numero totale dei posti della dotazione organica e i posti occupati, ivi compresi i posti mantenuti a vario titolo indisponibili ed i posti per il personale in posizione di comando in entrata e tenuto altresì conto delle misure assunzionali previste nel PTFP 2019/2021 ed in corso di attuazione.

Questa operazione consente di individuare la consistenza dei posti vacanti rispetto ai quali quindi procedere con l'applicazione delle previsioni normative ed in seguito con le verifiche di congruità rispetto alla consistenza della dotazione organica sulla base delle previsioni contenute nella programmazione dei fabbisogni 2020/2022.

CATEGORIA	DO Personale CPI (L.R. 7/2018)	Posti occupati Personale CPI (L.R. 7/2018) al 15.04.2021	DO vigente Ruolo Giunta regionale	Posti occupati Ruolo Giunta regionale al 15.04.2021	Posti vacanti Ruolo Giunta regionale al 15.04.2021
A	3	3	4	4	0
B	66	50	345	299	46
C	209	155	853	726	127
D	60	38	1721	1354	367
DIR	0	0	153	97	56
TOTALE	338	246	3.076	2.480	596

3. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E POSTI VACANTI

In questa sezione sono illustrate le fasi con cui viene verificata la compatibilità della dotazione organica del ruolo della Giunta regionale vigente al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della Regione Piemonte per il triennio 2020/2022.

3.1. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA: ANNO 2020

In esito alla rilevazione dei fabbisogni di personale indicata nella relazione tecnica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 di cui all'Allegato A, viene determinata per l'anno 2021 la consistenza della dotazione organica riferita al "Personale CPI" in servizio alla data del 15.04.2021 e calcolato il relativo valore potenziale; tale dotazione organica viene tenuta distinta dalla dotazione organica del Ruolo della Giunta regionale in considerazione del regime di tale personale, il cui contingente è interamente posto in distacco presso l'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) per lo svolgimento delle attività riferite ai Centri per l'Impiego (CPI), regolato dalle disposizioni della L.R. 7/2018.

Conseguentemente, vengono individuati distintamente i posti occupati dal personale in servizio nel Ruolo della Giunta alla data del 15.04.2021, i posti vacanti alla stessa data e calcolato il valore potenziale di entrambi i posti. La somma determina il valore potenziale della dotazione organica vigente, pari a € **76.813.204,39**¹, come si evince dalla tabella a seguire.

CATEGORIA	Costo tabellare annuo CCNL 2016/2018	DO Personale CPI (L.R. 7/2018) rideterminata al personale in servizio al 15.04.2021	Valore potenziale della DO Personale CPI (L.R. 7/2018) rideterminata	Posti occupati Ruolo della Giunta regionale al 15.04.2021 (escluso personale CPI)	Valore potenziale Posti occupati Ruolo della Giunta regionale al 15.04.2021	Posti vacanti Ruolo della Giunta regionale al 15.04.2021	Valore potenziale Posti vacanti Ruolo della Giunta regionale al 15.04.2021
A	19.358,85	3	58.076,55	4	77.435,40	0	0
B	20.497,91	50	1.024.895,50	299	6.128.875,09	46	942.903,86
C	23.031,19	155	3.569.834,45	726	16.720.643,94	127	2.924.961,13
D	25.011,63	38	950.441,94	1354	33.865.747,02	367	9.179.268,21
DIR	45.577,58	0	0,00	97	4.421.025,26	56	2.552.344,48
TOTALE		246	5.603.248,44	2.480	61.213.726,71	596	15.599.477,68

¹ 76.813.204,39 (somma dei valori potenziali dei posti occupati € 61.213.726,71 e dei posti vacanti € 15.599.477,68)

3.2. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE: BIENNIO 2021-2022

Secondo la previsione di conferma della dotazione organica alla data del 01.01.2021, il completamento del quadro riferito alle cessazioni/assunzioni previste genera una previsione di posti vacanti pari a 297:

CAT.	DO Personale CPI (L.R. 7/2018)	Posti occupati Personale CPI (L.R. 7/2018) al 15.04.2021	DO vigente Ruolo Giunta regionale	Posti occupati Ruolo Giunta regionale al 15.04.2021 (personale in servizio)	Posti occupati Ruolo Giunta regionale a seguito di progressioni verticali	Posti occupati Ruolo Giunta regionale a seguito di concorsi pubblici previsti nel PTFP 2019/2021	Posti liberi Ruolo Giunta regionale a seguito di progressioni verticali	Posti vacanti Ruolo Giunta regionale al 15.04.2021
A	3	3	4	4	0	0	0	0
B	66	50	345	299	0	0	36	82
C	209	155	853	726	36	86	69	74
D	60	38	1721	1354	69	254*	0	44
DIR	0	0	153	97	0	20	0	36
TOTALE	338	246	3.076	2.480	105	360	105	236

*includere le 93 unità a tempo determinato

4. DOTAZIONE ORGANICA CONFERMATA

Con l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2020/2022 la dotazione organica della Regione Piemonte sarà la seguente:

CATEGORIA	Costo tabellare annuo CCNL 2016/2018	DO Personale CPI rideterminata al personale in servizio al 15.04.2021	DO vigente Ruolo Giunta regionale	DO Ruolo Giunta regionale confermata a seguito del PTFP 2020/2022	Costi DO Ruolo della Giunta regionale confermata a seguito PTFP 2020/2022
A	19.358,85	4	4	4	77.435,40
B	20.497,91	50	345	345	7.071.778,95
C	23.031,19	155	853	853	19.645.605,07
D	25.011,63	38	1721	1721	43.045.015,23
DIR	45.577,58	0	153	153	6.973.369,74
TOTALE		246	3.076	3.076	76.813.204,39